

повна їх ліквідація без заміни;

- відсутність стандартів та контролю за якістю;
- ігнорування інноваційних розробок та створення власних ресурсних баз.

Це далеко не весь перелік актуальних та гострих питань, але якщо зосередитись на вирішенні хоча б найактуальніших проблем, можливо поступово змінити формат існування та функціонування соціально-економічних систем.

**Список літератури:** 1. Інформація про стан забезпечення соціальної справедливості в Україні. Додаток до Постанови Президії Федерації професійних спілок України від 11.12.2012 м. Київ № П-15-7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/142-den-socialnoi-spravedlivosti/602zahodysocsprav-2>; 2. Булеев И.П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая, Е. В. Черных; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти, Донец. ун-т экономики и права. – Донецк: ДонУЭП, 2008. – 136 с.; 3. Винников О. Соціальне підприємництво: годі бажати, як краще / О. Винников // Пріоритети. – 2003. - №4 (10) – С. 25-28 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ucipr.kiev.ua>.

**М.С. Пантелєєв**, к.т.н., доцент УПА, м. Харків

**Н.М. Шматько**, к.е.н., доцент УПА, м. Харків

**А.В. Волощенко**, магістрант УПА, м. Харків

## **ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління розвитком соціально-економічних систем в умовах динамічної невизначеності факторів зовнішнього середовища у даний час набуває соціально-орієнтований напрям, при якому людина розглядається як основна рушійна сила розвитку суспільства. У ряді наукових досліджень переконливо показано, що головними факторами росту і розвитку є інновації та людський капітал, тобто персонал підприємства.

Побудова системи управління персоналом підприємства заснована на певних принципах. Розрізняють дві групи принципів - принципи, що характеризують вимоги до формування системи, і принципи, що визначають

напрямки розвитку системи. К цим групам відносяться наступні принципи.

Принцип обумовленості функцій управління персоналом цілями виробництва, тобто функції управління персоналом формуються й змінюються не довільно, а відповідно до потреб і цілей виробництва.

Принцип первинності функцій управління персоналом. Це означає, що склад підсистем системи управління персоналом, організаційна структура, вимоги до працівників і їх чисельність залежать від змісту, кількості й трудомісткості функцій управління персоналом.

Принцип економічності. Передбачає найбільш ефективну й економічну організацію системи управління персоналом, зниження долі витрат на систему управління в загальних витратах на одиницю продукції, що випускається, підвищення ефективності виробництва. У випадку, якщо після заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом збільшилися витрати на управління, то вони повинні перекриватися ефектом у виробничій системі, отриманим у результаті їх здійснення.

Принцип прогресивності - відповідність системи управління персоналом передовим, зарубіжним і вітчизняним аналогам.

Принцип перспективності - при формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації.

Принцип комплексності - при формуванні системи управління персоналом необхідно враховувати всі фактори, що впливають на систему управління (зв'язки з вищими органами, договірні зв'язки, стан об'єкта управління і т.д.).

Принцип оперативності – необхідність своєчасного прийняття рішень по аналізу й удосконаленню системи управління персоналом, які попереджають або оперативно усувають відхилення.

Принцип погодженості - взаємодії між ієрархічними ланками по вертикалі, а також між відносно автономними ланками системи управління персоналом по горизонталі повинні бути в цілому погоджені з основними цілями організації й синхронізовані в часі.

Принцип багатоаспектності. Означає, що управління персоналом як по вертикалі, так і по горизонталі може здійснюватися по різних каналах: адміністративно - командному, економічному, правовому й т.п.

Принцип концентрації. Розглядається у двох напрямках: концентрація зусиль працівників окремого підрозділу або всієї системи управління персоналом на рішення основних завдань або як концентрація однорідних функцій в одному підрозділі системи управління персоналом, що усуває дублювання.

Принцип спеціалізації - поділ праці в системі управління персоналом (виділяється праця керівників, фахівців і службовців). Формуються окремі підрозділи, що спеціалізуються на виконанні груп однорідних функцій.

Принцип паралельності. Припускає одночасне виконання окремих управлінських рішень, підвищує оперативність управління персоналом.

Принцип адаптивності (гнучкості). Означає пристосованість системи управління персоналом до мінливих цілей об'єкта й умов його роботи.

Принцип спадкоємності. Припускає загальну методичну основу проведення робіт з удосконалення системи управління персоналом на різних її рівнях і різними фахівцями, стандартне їхнє оформлення.

Принцип безперервності. Відсутність перерв у роботі співробітників системи управління персоналом або підрозділів, зменшення часу обігу документів, простоїв технічних засобів управління й т.п.

Принцип ритмічності. Виконання однакового обсягу робіт у рівні проміжки часу й регулярність повторення функцій управління персоналом.

Принцип прямоточності. Упорядкованість і цілеспрямованість необхідної інформації з прийняття певного рішення. Вона буває горизонтальна й вертикальна (взаємозв'язки між функціональними підрозділами й взаємозв'язку між різними рівнями управління).

Всі принципи побудови системи управління персоналом реалізуються у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування.

Для вивчення стану діючої системи управління персоналом організації,

побудови, обґрунтування і реалізації нової системи широко використовуються такі методи, як системний аналіз, метод декомпозиції, неформалізовані методи, метод послідовної підстановки, метод порівнянь, динамічний метод, метод структуризації, експертно-аналітичний метод, нормативний, параметричний методи, метод функціонально-вартісного аналізу, морфологічний, фактографічний методи, економіко-математичне моделювання та оптимальне програмування та інші методи.

Дослідження розвитку соціально-економічних систем, вирішення питань їх оптимального зростання, раціонального очікування стану систем управління – все це пов'язане із формуванням ефективного механізму менеджменту персоналу, який знаходиться під впливом макрорівневих та мікрорівневих факторів. В той же час, проблеми формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, незважаючи на еволюцію поглядів науковців та зміну акцентів у напрямі розповсюдження соціально орієнтованого управління, залишається неповністю вирішеною.

**І.А. Юр'єва**, канд. екон. наук, доц., кафедри економічного аналізу та обліку, НТУ «ХПІ», м. Харків

## **ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Соціальна відповідальність відображає певне співвідношення між особистістю та суспільством загалом, свідоме відношення суб'єкта соціальної діяльності до вимог соціальної необхідності, громадянського обов'язку, соціальних завдань, норм і цінностей, розуміння наслідків здійснюваної діяльності для певних соціальних груп. Питання соціальної відповідальності бізнесу розглядають закордонні та вітчизняні дослідники, зокрема: В. Апопій, К. Девіс, С. Задек, Е. Карнегі, Г. Ленсен, М. Фрідмен, О. Шелдон, А. Базилюк,